

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan yang semakin ketat membuat semua pelaku usaha bekerja keras dan berpandangan luas untuk tercapainya tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut salah satunya sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu organisasi menjadi salah satu faktor kunci sukses perkembangan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berketrampilan serta berdaya saing tinggi akan memberikan peluang suatu organisasi berjalan pada jalur yang mengalami trend peningkatan bahkan sampai kemajuan organisasi tersebut. Manajemen dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia bila diatur dengan baik akan membentuk hubungan atau interaksi yang baik antara karyawan yang satu dengan lainnya. Mathis dan Jackson (1999) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan system didesain formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien pada manusia yang berbakat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Koesmono (2005) yang berpendapat bahwa melimpahnya sumberdaya manusia yang ada saat ini mengharuskan secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumberdaya manusia secara optimal.

Salah satu studi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah PT. Rosalia Indah. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan besar di bidang transportasi darat yang berkedudukan di Surakarta. Keberhasilan perusahaan ini diawali dengan pendirian sebuah perusahaan otobus (PO) pada tahun 1983. Kemudian kapasitas dan layanannya berkembang sehingga pada tanggal 21 Maret 1991 perusahaan tersebut memperoleh ijin usaha menjadi biro perjalanan umum (BPU) Rosalia Indah dengan kantor pusat yang beralamat di Jalan Raya Solo-Sragen km 7,5 Jaten, Karanganyar, Jawa Tengah. Rosalia Indah yang awalnya hanya beroperasi pada segmen pelayanan transportasi antar kota dalam propinsi (AKDP) kini telah bertransformasi menjadi AKAP (antar kota antar propinsi) dengan daya jangkau yang lebih luas. Dalam menjalankan bisnisnya, Rosalia Indah tetap mengutamakan dan mengedepankan kepuasan pelanggan dengan konsep sahabat, mitra, keluarga, sabar, dan sepenuh hati.

Keberhasilan Rosalia Indah dalam menghadapi persaingan dalam industri angkutan darat tidak lepas dari peran karyawannya yang saat ini berjumlah lebih dari 1000 orang. Dalam menghadapi persaingan industri angkutan darat saat ini, Rosalia Indah membekali dirinya dengan Panca Kendali Mutu, yaitu: Keamanan, Kecepatan, Ketepatan, Kemudahan, dan Kemitraan. Melalui penerapan Panca Kendali Mutu secara konsisten, Rosalia Indah berharap mampu mencapai tujuannya, yaitu memenangkan persaingan, mencapai pangsa

pasar yang tinggi, dan mampu bertahan hidup dan berkembang. Hal ini tidak terlepas dari peranan karyawan yang dimiliki perusahaan.

Sehingga kedudukan SDM akan memperlihatkan tentang mutu SDM yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. SDM semakin diakui sebagai asset jangka panjang perusahaan yang sangat strategis dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Amstrong, 2004). Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu berasal dari diri karyawan itu sendiri maupun dari luar karyawan. Faktor dalam diri karyawan bisa berasal dari pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang dimiliki, sikap dan perilaku dan lain-lain. Faktor yang berasal dari luar antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang dibentuk dan lain-lain. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting.

Beberapa diantaranya yaitu suasana religiusitas dan spiritual dimana banyak orang-orang yang dilaporkan menghabiskan terlalu banyak waktunya di tempat kerja atau dalam kegiatan social dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan beberapa memiliki sedikit waktu untuk hal lain (Klerk, 2005). Mayoritas karyawan ingin menemukan makna dalam pekerjaannya. Akibatnya meskipun orang yang bekerja memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan rohaninya, karyawan tersebut tidak dapat melakukannya karena keterbatasan waktu. Menanggapi hal ini, banyak organisasi mulai fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang membawa rasa makna dan tujuan yang lebih besar. Banyak perusahaan mendorong pengembangan tren baru ini karena mereka percaya lingkungan kerja yang humanistik menciptakan situasi yang saling menguntungkan bagi karyawan dan organisasi (Garcia-Zamor, 2003).

Menurut Koenig et al. (2000), agama adalah sistem kepercayaan, praktik, ritual, dan simbol yang terorganisir yang dirancang untuk memfasilitasi kedekatan dengan yang sakral atau transenden (Tuhan, kekuatan yang lebih tinggi, atau kebenaran / kenyataan pamungkas), dan untuk menumbuhkan pemahaman tentang hubungan seseorang dan tanggung jawab untuk orang lain dalam hidup bersama dalam suatu komunitas apakah Spiritualitas adalah pencarian pribadi untuk memahami jawaban atas pertanyaan akhir tentang kehidupan, tentang makna, dan tentang hubungan dengan yang suci atau transenden, yang dapat (atau mungkin tidak) mengarah pada atau muncul dari

perkembangan agama ritual dan pembentukan komunitas. Dalam perkembangannya religiusitas dan spiritualitas memberikan efek dalam kehidupan seseorang baik dari cara orang hidup, berperilaku dan bekerja. Keyakinan agama dapat membuat perbedaan dalam perilaku dan kinerja karyawan, dalam memberikan kerangka acuan untuk memandu pengambilan keputusan khususnya di lingkungan multicultural dan multireligius. Artinya religiusitas dan spiritualitas dalam seluruh siklus hidup seseorang memiliki keterkaitan dan menjadi fenomena sosial-psikologis yang terintegrasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

Tidak hanya dari sisi religiusitas dan spiritual tetapi juga dari integritas pimpinan juga akan mempengaruhi karyawan. Menurut Fletcher dan Kaüfer (2003) jelaskan, “Model-model konseptualisasi kepemimpinan sebagai proses yang lebih relasional, sebuah fenomena bersama atau terdistribusi yang terjadi pada tingkat yang berbeda dan bergantung pada interaksi sosial dan jaringan pengaruh”. Pemimpin menurut Kartono (2006) ialah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas- aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah. Banyak kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin. Sangat penting bagi

seorang pemimpin untuk memiliki dan membangun sebuah kompetensi, sehingga dapat dipercaya oleh pengikutnya. Terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh pemimpin, diantaranya adalah kompetensi teknis, kompetensi sosial, kompetensi strategi, dan kompetensi etika. Sebelum menjalankan tugasnya, seorang pemimpin perusahaan harus menandatangani fakta integritas untuk menunjukkan komitmen akan menjalankan dan mengelola pemerintahan dengan baik, bersih, transparan dan akuntabel guna menekan tingkat penyimpangan, termasuk tindakan yang koruptif (Zahra, 2011). Menurut Hakim (dalam Zahra, 2001) isi fakta Integritas adalah: konsekuensi dan konsisten dengan komitmen, menghindari korupsi, kolusi dan nepotisme, transparan dan ada kesamaan pemahaman tentang fakta integritas, bersedia dipantau organisasi yang partisipatif dan independen serta memberikan *punishment* dan *reward* yang objektif

Seorang yang berperan sebagai pemimpin dalam organisasi yang mempunyai bawahan, tentu saja menginginkan bawahannya memiliki integritas, kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya kepada pemimpinnya begitu juga sebaliknya pemimpin harus memiliki integritas, kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai seorang pemimpin. Apabila pemimpin dan bawahan mempunyai integritas, kompetensi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan menimbulkan kepercayaan kedua belah pihak (Zahra, 2012). Sehingga saling percaya antara

pemimpin dan bawahan akan dapat meningkatkan kinerja dan suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan latarbelakang diatas maka peneliti tertarik meneliti tentang “ **Pengaruh Suasana Religiusitas, Spiritualitas, dan Integritas Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rosalia Indah**”.

B. Rumusan Penelitian

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh suasana religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.?
2. Bagaimana pengaruh spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.?
3. Bagaimana pengaruh integritas pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh suasana religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.
2. Untuk menganalisis pengaruh spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.

3. Untuk menganalisis pengaruh integritas pimpinan terhadap kinerja Karyawan PT. Rosalia Indah Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi sebagai berikut:

1. Secara Praktis

Bagi Rosalia Indah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai seberapa tinggi kinerja karyawan saat ini juga informasi mengenai pengaruh suasana religiusitas, spiritual, dan integritas pimpinan pada kinerja karyawan. Informasi tersebut selanjutnya dapat digunakan sebagai masukan atau pertimbangan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PO Rosalia Indah.

2. Secara Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan empiris, khususnya mengenai pengaruh suasana religiusitas, spiritual, dan integritas pimpinan pada kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini dapat mencapai tujuan yang diinginkan disusun sistematika penulisan yang disajikan dalam lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka berfikir

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN